



Calea Smardan 2 A, Galati, Cod 800701 Romania

TEL:+40-236-833101/ 833102 / 833104; FAX :+40-236-449777; TEL/FAX Desfacere:+40-236-833121; <http://www.galfinband.ro>; office@galfinband.ro

J17/49/1991	CUI 1633663	C.S. varsat 170.884,7 lei	Cont IBAN RO14RNCB0141032850250001 Cont IBAN RO94BTRL01801202852531XX	B.C.R. – Sucursala Galati Banca Transilvania – Sucursala Galati
-------------	----------------	------------------------------	--	--

PRINCIPIILE GENERALE DE REMUNERARE A CONDUCATORILOR **APLICABILE IN CADRUL GALFINBAND S.A.**

Societatea **GALFINBAND S.A.** asigura, prin intermediul Consiliului de Administratie si in acord cu hotararile Adunarii Generale a Actionarilor, aplicarea unitara si durabila a principiului echitatii, a principiului transparentei si a principiului predictibilitatii in remunerarea conducatorilor, in acord cu legislatia interna si internationala in vigoare.

Stabilirea politicii de remunerare se efectueaza pentru a asigura, pe termen lung, pastrarea culturii si a valorilor promovate de societate, respectarea strategiei de afaceri, precum si interesele companiei si ale actionarilor.

Supravegherea implementarii si a respectarii politicii de remunerare este responsabilitatea Consiliului de Administratie, care va urmari permanent aplicarea efectiva a principiilor de remunerare si a modalitatii de acordare a remuneratiilor in raport cu criteriile descrise in cele ce urmeaza.

In executarea atributiilor aferente conform politicii aprobate de Adunarea Generala a Actionarilor, Consiliul de Administratie va informa si va urmari ca Departamentul de Resurse Umane sa aplice politica si modalitatea de remunerare a *conducatorilor* (termen ce urmeaza a fi inteles ca facand referire la membrii Consiliului de Administratie si la directorii executivi ai societatii), supervizand pentru legalitate si conformitate documentele emise potrivit acestei politici.

Consiliul de Administratie verifica permanent, direct sau prin delegare catre Departamentul de Resurse Umane, cu privire la existenta vreunui conflict de interese intre societate si conducatorii acesteia, stabilind masuri rapide si stricte pentru eliminarea unui eventual conflict, aceasta masura urmand a creste gradul de protectie al investitorilor.

DISPOZITII GENERALE

Contractele de mandat incheiate intre societate si conducatori se vor intocmi pe o durata maxima de 4 ani, cu posibilitatea de a fi prelungite corespunzator, iar contractele de munca se vor intocmi pe perioada de 4 ani sau nedeterminata, in acord cu hotararile Adunarii Generale a Actionarilor.

Perioada de preaviz in cazul contractelor incheiate cu directorul/ii societatii este de 45 zile lucratoare, iar pentru membrii Consiliului de Administratie, renuntarea la mandat/incetarea contractului de mandat se poate efectua cu respectarea unui termen de preaviz de 30 de zile lucratoare.

In cazul incetarii anticipate a contractelor prin reziliere pentru criterii ce exclud orice culpa a conducatorului, societatea poate acorda acestuia din urma plati compensatorii in raport de performanta conducatorului pe durata executarii mandatului sau, nivelul compensatiei fiind strict dependent de existenta disponibilitatilor financiare, iar limita maxima fiind echivalentul ultimei remuneratii fixe achitate conducatorului.

RAPORTUL DE REMUNERARE

In acord cu strategia de afaceri a societatii, raportat la interesul comun al societatii si al actionarilor in sensul cresterii competitivitatii, productivitatii si profitabilitatii pe termen mediu si lung, remuneratia conducatorilor cuprinde doua elemente, dupa cum urmeaza:

REMUNERATIA FIXA

- ◆ Remuneratia fixa se stabileste in limita stabilita prin hotarare a Adunarii Generale a Actionarilor si prin negociere directa in situatia directorilor societatii, urmand a respecta conditiile contractuale si legale, avand in egala masura caracter permanent, transparent si nediscriminatoriu.
- ◆ Remuneratia fixa urmeaza a fi stabilita in raport de experienta profesionala si vechimea in munca a conducatorului, iar orice modificare in sensul diminuarii, suspendarii si/sau anularii va avea in vedere respectarea prevederilor legale.
- ◆ Remuneratia fixa poate fi influentata de durata muncii, de conditiile specifice in care conducatorul/ii isi desfasoara activitatea, de stabilitatea in functie exprimata prin fidelitatea manifestata fata de angajator.

◆ Remuneratia fixa poate face obiectul renegocierii anuale pe considerente ce vor tine exclusiv de performantele profesionale concretizate in cresterea indicatorilor economici de profitabilitate, sub rezerva respectarii cerintelor de transparenta si publicitate prevazute de lege

REMUNERATIA VARIABILA

Acest tip de remuneratie are caracter optional si poate include bonusuri anuale si/sau sporuri.

La momentul realizarii prezentei politici de remunerare, societatea nu acorda remuneratii variabile, iar in cazul unei eventuale modificari, se va avea in vedere respectarea cu strictete a dispozitiilor legale ce obliga la transparenta, publicitate si aprobare prealabila in cadrul Adunarii Generale a Actionarilor.

◆ Conducatorii sunt remunerati sau primesc drepturi aferente remuneratiei variabile doar daca remuneratia variabila poate fi sustinuta in conformitate cu situatia financiara a Societatii in ansamblu si daca poate fi justificata in conformitate cu performanta Societatii, a structurii in care salariatul isi desfasoara activitatea si a performantei individuale a salariatului respectiv.

◆ Remuneratia variabila aplicabila tuturor salariatilor, sub forma de beneficii – altele decat cele de natura salariala, conform contractului colectiv de munca, va fi aplicata si conducatorilor societatii, la fel ca toate beneficiile si drepturile de care se bucura toti salariatii in urma negocierii colective. Cu titlu de exemplu si fara a avea caracter limitativ, se includ in aceasta categorie zilele libere acordate pentru: nastere copil, deces sot/sotie etc, deces angajat – sub forma de ajutor acordat familiei, casatorie salariat/copil etc.

◆ Societatea isi rezerva dreptul de a recupera remuneratia variabila, in situatii precum:

(a) Exista dovezi de necorespondere profesionala si/sau erori/comportamente necorespunzatoare repetate ale conducatorului si a fost incheiata o cercetare disciplinara sau a performantei in acest sens, daca este cazul, inclusiv daca societatea a fost supusa sanctiunilor ca urmare a neconformarii la prevederile legale, iar comportamentul conducatorului a contribuit la aceste sanctiuni;

(b) Societatea sufera o paguba semnificativa sau o scadere semnificativa a performantei financiare din cauza responsabilitatei/culpei conducatorului;

(c) Remuneratia variabila a fost acordata in baza unor date/informatii eronate sau false, a declaratiilor gresite a conturilor, erori materiale (i) din documentele in baza carora a fost determinata remuneratia (spre exemplu, situatii financiare) sau (ii) legate de metodele de calcul ale remuneratiei, etc;

(d) Societatea sufera consecinte negative integral sau partial atribuibile conducatorului.

Prevederile sus-mentionate urmeaza a fi aduse la cunostinta conducatorilor in masura in care societatea va initia aplicarea remuneratiei variabile, prin act-aditional la contractele aflate in derulare cu fiecare dintre conducatori.

◆ Valoarea remunerației variabile, in situatia in care aceasta se va acorda, urmeaza a fi corelata cu urmatoarele:

1. Evaluarea performanței individuale;
2. Performanța societatii;

EVALUAREA PERFORMANTELOR

Evaluarea performantei individuale a conducatorului reprezinta un proces formal care se desfasoara, de regula, o data pe an.

La evaluarea performanței individuale se vor lua in considerare atât aspecte financiare, cât și nefinanciare precum: proiectele implementate, dezvoltarea echipei, abilitati de comunicare si relationare interpersonale etc.

Remunerația totala anuala a managerilor constaintr-o componenta fixa si una variabila, care nu poate depași 30% din componenta fixa anuala totala a remuneratiei toatale anuale.

GALFINBAND S.A.

